

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 4 SEI SILAM KECAMATAN  
BANGKINANG BARAT KABUPATEN KAMPAR**



**Oleh**

**F I T R A**

**NIM. 10616003601**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**1431 H/2010**

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI  
NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 4 SEI SILAM KECAMATAN  
BANGKINANG BARAT KABUPATEN KAMPAR**

Skripsi  
Diajukan Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Pendidikan  
(S.Pd)



Oleh  
**F I T R A**  
**NIM. 10616003601**

**JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL EKONOMI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1431 H/2010 M**

## ABSTRAK

**FITRA ( 2010 ) : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SMP NEGERI 4 SEI SILAM KECAMATAN BANGKINANG BARAT KABUPATEN KMPAR .**

Penelitian ini bertujuan untuk untuk memperoleh bukti secara empiris tentang pengaruh insentif terhadap kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Pegawai Negeri Sipil yang mengajar di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar yang berjumlah 13 orang. Setelah penulis memperoleh data dari lapangan dengan alat pengumpul data melalui dokumentasi dan angket, data ini di analisis datanya adalah menggunakan rumus korelasi koefisien kontingensi.

Korelasi sebesar 0,31. Hal ini terbukti dari hasil penelitian statistic dimana  $\phi$  yang berasal dari perubahan C atau KK lebih kecil dari r table pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1% atau  $0,553 > 0,31 < 0,684$ . Maka dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di Smp negeri 4 Sei Silam Kec. Bangkinang Barat Kab. Kampar.

## ABSTRACT

FITRA ( 2010) : The Influence of Incentive Toward The Teachers' Performance of  
Cipil Publik Servent at SNPN 4 Sei Silam District of West  
Bangkinang kampar Regency.

The purpose research is to know the Influence of Incentive to word the  
teachers'  
Performance of Cipil Publik Servent at SNPN 4 Sei Silam District of West  
Bangkinang  
kampar Regency.

The populations in this research is teachers' Cipil Publik Servent who tech at  
SMP Negeri 4 Sei Silam District of West Bangkinang kampar Regency which  
mounted  
Thirteen people. The data is collected by using decommentation guestionnaire. All data  
can  
be analyzed by koefisien kontingensi.

Corelation about 0,31. This cose proved by resoult of statistic research whre  
phi comes from change of C or KK smaller than r table at significant level of 5% and  
significant level of 1% or  $0,553 > 0,31 < 0,684$ , it can concwde that insentive does not  
toward the teachers' in state junior high school 4 Sei Silam west Bangkinang district,  
Kampar regency

## ملخص

فيترا (٢٠١٠) : تأثير الحافز الى اداء معلم الموظف الحكومى المدني فى المدرسة المتوسطة الحكومية 4 سو غاي سيلا م مركز بانكيناع الغربية بمنطقة كمفار

كانت اهداف البحث لمعرفة تأثير الحافز الى معلم الموظف الحكومى المدني فى المدرسة المتوسطة الحكومية 4 سو غاي سيلا م مركز بانكيناع الغربية بمنطقة كمفار.

السكان فى هذا البحث جميع معلمى الموظف الحكومى المدني الذين يعلمون فى المدرسة المتوسطة الحكومية 4 سو غاي سيلا م مركز بانكيناع الغربية بمنطقة كمفار بعدد ثلاثة عشر نفرا. جمعت البيانات بالوثيقة والاستقاء. حللت البيانات بار تباط المتج الشخصي.

دل حاصل البحث على ان الحافز يؤثر ايجابيا الى اداء المعلم, اثبت هذا بالنظر الى معامل التصميم الموجود وهو  $0,468 < 0,31 < 0,590$  هذا بمعنى ان المغاير فى متغير الاداء وجدها المغاير فى متغير الحافز نظرا رقم داخل فى الصنف ضعيف, مهما كان ضعيفا يقال ان الحافز يؤثر الى اداء معلم الموظف الحكومى المدني فى المدرسة المتوسطة الحكومية 4 سو غاي سيلا م مركز بانكيناع الغربية بمنطقة كمفار.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN</b>	
<b>PENGESAHAN</b>	
<b>PENGHARGAAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	4
C. Permasalahan.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II : KAJIAN TEORI</b>	
A. Konsep Teoretis .....	8
B. Konsep Operasional .....	25
C. Penelitian Yang Relepan .....	26
D. Asumsi Dasar Dan Hipotesis .....	27
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	28
B. Objek dan Subjek Penelitian .....	28
C. Populasi dan Sampel .....	28
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	29
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	29
<b>BAB IV : PENYAJIAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	31
B. Penyajian Hasil Analisis Data.....	42
C. Analisis Data .....	57
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran-saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan pemerintah kepada guru yang dinyatakan dalam bentuk uang yaitu berupa tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan fungsional, dan tunjangan beras. Keberhasilan motivasi haruslah diukur dari hasilnya, benarkah dengan peningkatan insentif untuk guru akan meningkatkan kinerja guru, inilah yang harus diukur menilai keberhasilan program peningkatan insentif ini.

Sarana utama dari peningkatan insentif bagi guru oleh pemerintah adalah untuk menjaga suatu bentuk yang menyenangkan dalam bekerja dan adanya lingkungan kinerja yang terjamin dari pemerintah dengan tujuan agar dapat mempertinggi semangat kerja para guru di suatu daerah. Insentif merupakan bagian penting dalam mencapai kinerja yang baik. Mengingat perlunya peningkatan insentif, maka sudah selayaknya pemerintah selalu memperhatikan peningkatan insentif tersebut. Selain gaji pokok perlu adanya insentif lainnya, karena banyaknya macam atau jenis insentif yang diberikan terkadang masih kurang memuaskan bagi guru-guru karena jumlah nominal yang diinginkan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu dorongan yang dapat mempertahankan semangat guru yaitu pemberian insentif yang memadai. Pemberian insentif yang memadai akan menjauhkan sikap negatif para guru, dan pekerjaan akan dilakukan dengan baik serta mentaati peraturan yang berlaku di sekolah. Dengan insentif yang memadai guru tidak mempunyai pikiran mencari penghasilan di luar sekolah dan akan berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas serta kinerja dapat ditingkatkan.

Selain mempunyai kewajiban yang banyak yang harus dilakukan guru juga mempunyai hak. Ada beberapa hak dan kewajiban guru yang terdapat pada Undang-undang tentang Guru dan Dosen tahun 2005 bagian kedua pasal 14 dan pasal 15.

Bunyi pasal 14:

1. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
2. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
4. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan
5. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian peserta didik dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan dan sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru dan peraturan perundang-undangan.
6. Memperoleh rasa aman dan jaminan dalam melaksanakan tugas.
7. Memiliki kebebasan untuk bersikap dalam organisasi profesi
8. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
9. Memperoleh kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
10. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Bunyi pasal 15 :

1. Penghasilan atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
2. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan
3. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan kerja atau kesempatan kerja bersama.

Sedangkan untuk kewajiban dalam melaksanakan tugas, guru berkewajiban :<sup>1</sup>

1. Merencanakan pembelajaran melaksanakan proses pembelajaran bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan insentif serta berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
3. Bertindak objektif dan tidak diskriptif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 tahun 2005) (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), hal.8



4. Manjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika

5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Melihat kewajiban guru tersebut di atas sudah selayaknya insentif itu dimaksimalkan sehingga kinerja guru meningkat sesuai dengan yang diharapkan. Dalam menjalankan tugas sehari-hari guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga sering terlambat atau sering tidak masuk kelas. Adapun gejala-gejala yang nampak di lapangan adalah sebagai berikut:

1. Ada sebagian guru yang datang terlambat karena mencari pekerjaan lain
2. Dan ada juga sebagian guru yang datang terlambat dan sering tidak masuk untuk menyampaikan materi yang seharusnya disampaikan sehingga membuat siswa-siswi banyak ketinggalan materi yang seharusnya dipelajari.
3. Ketika mengajar guru cenderung tidak mempersiapkan bahan pengajaran.

Berdasarkan gejala di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMP N 4 Sei. Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

## **B. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kesalahan, penulis menerangkan beberapa kata guna memperjelas pemahaman para pembaca yaitu:

- a. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Mangku Negara P. Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2002), hal. 89

- b. Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).<sup>3</sup>
- c. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dalam pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.<sup>4</sup>

### **C. Permasalahan**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dan gejala-gejala yang penulis kemukakan dapat diambil suatu gambaran tentang masalah yang tercakup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Tingkat pendapatan Guru lainnya rendah (belum mencukupi)
- b. Banyaknya pegawai yang mengeluh karena keterlambatan pemberian insentif
- c. Kurangnya partisipasi guru dalam melaksanakan kewajiban.

#### **2. Batasan Masalah**

Agar lebih memfokuskan masalah yang diteliti, penulis membatasi masalah yaitu: Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat .

#### **3. Rumusan Masalah**

---

<sup>3</sup> *Ibid.*, hal. 2

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 20

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil Di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di SMP N 4 Sei. Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi para peneliti diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel yang lain
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang diperlukan untuk bahan pertimbangan pengambil kebijakan.
- c. Penelitian ini sangat penting maknanya bagi penulis, tidak hanya untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan pada fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Suska Riau Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi.
- d. Sebagai bahan masukan kepada pihak sekolah khususnya guru yang mengajar di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Konsep Teoritis**

##### **1. Insentif**

Insentif merupakan pengeluaran dan biaya bagi pemerintah atau sekolah. Pemerintah atau mengharapkan insentif yang dibyarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari guru. Jadi, nilai prestasi guru lebih besar dari insentif yang dibayar oleh pemerintah atau sekolah, supaya sekolah lebih maju sesuai yang diharapkan. Besarnya balas jasa/insentif telah ditentukan dan diketahui sebelumnya. Disinilah pentingnya insentif bagi guru sebagai seorang yang telah bekerja dengan mengurus tenaga baik fisik maupun pikirannya.

Insentif sebagai alat meningkatkan kinerja yang diartikan suatu pembayaran lain pada gaji atau upah dasar untuk mendorong produktifitas yang lebih tinggi dari pegawai-pegawainya. Insentif juga merupakan pemenuhan kebutuhan terhadap faktor-faktor psikologis yang dirumuskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari organisasi.<sup>1</sup>

Dari pengertian di atas jelas bahwa insentif diberikan sebagai penghargaan yang dilakukan oleh pimpinan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan semangat yang tinggi dan memiliki prestasi, sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai ketentuan.

Insentif dapat dijadikan suatu imbalan atau balas jasa dari prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai, imbalan<sup>8</sup> rikan dalam bentuk uang, barang yang bukan merupakan gaji pokok pegawai.

---

<sup>1</sup> Moekidyo. *Dasar-dasar motivasi*. ( Bandung CV .Pioner, 1992) , hal. 53

Insentif merupakan daya tarik dan alat pendorong bagi pegawai untuk dapat memenuhi harapan dan cita-citanya, daya tarik dan alat pendorong ini diperlukan karena aktifitas kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan pegawai tidak selalu memberikan kepuasan bagi pegawai, oleh karena itu pimpinan dalam memberikan insentif kepada pegawai perlu memenuhi harapan-harapan dari pegawai.

Keberhasilan program pembayaran insentif memiliki beberapa karakteristik, yaitu.<sup>2</sup>

- a Program ini didasarkan pada visi yang jelas mengenai strategis dan budaya organisasi, yaitu meningkatkan imbalan individu, tim atau organisasi.
- b Program itu memberi cukup waktu untuk diimplementasikan.
- c Program itu memberi margin besar dimana karyawan dapat melatih kebijaksanaan dan menambah nilai bagi perusahaan (organisasi).
- d Keberhasilan program merupakan batas akhir sehingga penghargaan tidak dipandang sebagai pemberian hak dan karyawan akan gembira bila mereka berhasil.

Untuk menentukan keberhasilan suatu pemberian insentif selain memperhatikan karakteristik dari program itu sendiri, sifat dasar dari sistem pembayaran juga ikut menentukan, karena faktor pegawai merupakan faktor penentuan untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Hadijarachman Ranupandoyo, menjelaskan beberapa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem atau program pemberian insentif dapat berhasil. Sifat dasar tersebut adalah sebagai berikut:

---

<sup>2</sup> Schuller S. Rendal dan Jackson E. Susan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta. 1996), hal. 167

- 1) Pembayaran hendaknya sederhana, sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- 2) Penghasilan yang diterima buruh hendaknya dilakukan secepat mungkin
- 3) Penghasilan diterima buruh hendaknya langsung memberikan out put dan efisiensi.
- 4) Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi atau rendah sama tidaknya.
- 5) Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat

#### **a. Tujuan dari pemberian insentif**

Menurut Hasibuan tujuan pemberian insentif (balas jasa) antara lain:<sup>3</sup>

##### **1. Ikatan kerjasama**

Dengan pemberian insentif terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dan bawahan yang diharuskan kepada bawahan mengerjakan dengan demikian, sedangkan atasan harus membayar insentif sesuai dengan hasil yang seharusnya diterima

##### **2. Kepuasan kerja**

Dengan balas jasa, guru akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

##### **3. Pengadaan efektif**

Jika program insentif ditetapkan cukup besar, pengadaan guru yang *qualified* untuk sekolah akan lebih mudah

##### **4. Motivasi**

---

<sup>3</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ( Jakarta: Bumi Aksara. 2007), hal. 121

Jika balas jasa diberikan cukup besar pimpinan akan mudah memotivasi guru tersebut.

## 5. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin guru semakin baik, dan akan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

### **b. Sasaran Pemberian Insentif**

Menurut Gauzali saydam sasaran yang ingin dicapai dengan pemberian insentif adalah sebagai berikut :<sup>4</sup>

#### 1. Untuk menjamin sumber nafkah guru beserta keluarganya

Bagaimanapun juga tujuan utama orang untuk mencari pekerjaan adalah agar dapat hidup dari hasil kerja itu. Dengan kata lain mereka mau bekerja disebabkan merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapat insentif sebagai rezki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. di samping adanya sumber nafka itu, ia juga mengharapkan adanya . kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama menjadi guru di suatu sekolah. oleh sebab itu sasaran sekolah untuk pemberian insentif kepada para guru adalah agar para guru tersebut terjamin sumber nafkahnya.

#### 2. Meningkatkan kinerja guru

Pemberian insentif adalah balas jasa yang dilakukan sekolah terhadap para guru. Adapun pemberian insentif yang setimpal bukan saja dapat mempengaruhi kondisi material para guru, juga akan dapat menentramkan batin guru tersebut untuk lebih tekun, lebih mempunyai inisiatif. Pemberian insentif yang tidak mewmadai akan meresahkan

---

<sup>4</sup> Gauzali Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Djambatan, 2000), hal. 240



para karyawan, akan menurunkan gairah kerja, sehingga kinerja akan merosot. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja ini, sekolah tidak segan-segan memberikan insentif yang layak bagi para guru sesuai dengan kemampuan sekolah sendiri.

### 3. Meningkatkan harga diri para guru

Pemberian insentif merupakan masalah salah satu upaya sekolah dalam memenuhi kebutuhan para guru baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan nonfisik lainnya. Dengan adanya pemberian insentif, maka kehidupan dan status guru akan lebih terjamin ditengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan, ada harganya di tengah-tengah orang-orang yang berada di sekitarnya. Oleh sebab itu, berarti sekolah telah berhasil mencapai salah satu sasaran dari pemberian insentif itu sendiri.

### 4. Meningkatkan disiplin kinerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam satu sekolah. Dikehendaki agar semua orang berdisiplin, termasuk juga sekolah harus dapat memperhatikan ini kepada guru. Disiplin yang diharapkan dari guru pada dasarnya ada dua yaitu :

- a Mematuhi segala peraturan yang berlaku di sekolah
- b Menjauhi segala larangan yang berlaku di sekolah
- c Mempermudah sekolah dalam mencapai tujuan

Pemberian insentif sebagai mana sudah diketahui akan meningkatkan kinerja guru, meningkatkan disiplin kerja dan sebagainya. Maka dengan terciptanya kondisi seperti demikian, jelas akan memicu perkembangan sekolah dengan cepat. Sekolah akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermutu. Sehingga sekolah ini dapat menjamin kesinambungan

di tengah-tengah masyarakat. Semua hal itu akan turut melapangkan jalan sekolah untuk mencapai tujuan.

**c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Insentif**

Menurut Hasibuan Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :<sup>5</sup>

1. Kemampuan dan kesediaan pemerintah atau sekolah

Jika kemampuan dan kesulitan pemerintah untuk membayar kurang maka tingkat insentif relatif kecil.

2. Penawaran dan Permintaan tenaga kerja

Jika pekerja lebih banyak dari pada lowongan kerja maka insentif relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan kerja maka insentif relatif besar.

3. Produktivitas Kerja guru

Jika produktivitas kerja baik dan banyak maka tingkat insentif seakin besar, sebaliknya jika produktivitas kerja buruk serta sedikit maka insentif akan sedikit.

4. Pemerintah dan Undang-Undang Kepres

menetapkan besarnya upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pimpinan tidak sewenang-wenang untuk mendapatkan insentif guru dan pemerintah berkewajiban melindungi guru dari tindakan sewenang-wenang.

5. Biaya hidup

---

<sup>5</sup> Hasibuan *op., cit hal.* 128

Apabila biaya hidup di daerah ini tinggi maka tingkat insentif seakin besar. Sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka insentif relatif kecil.

#### 6. Posisi jabatan guru

Guru yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/insentif lebih besar. Sebaliknya guru yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/insentif yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/insentif yang lebih besar pula.

#### 7. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/insentif akan semakin besar, karena kecakapan serta ketrampilannya lebih baik. Sebaliknya, guru yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/insentifnya kecil.

#### 8. Kondisi perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/insentif akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju ( depresi) maka tingkat upah/insentif rendah, karena terdapat banyak penganggur.

## 2. Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang.<sup>6</sup>Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal. 67

(lazimnya perjam).<sup>7</sup> Kinerja adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru dalam mendisain program pengajaran. Salah satu dari tahapan mengajar yang harus dilalui oleh guru profesional adalah menyusun perencanaan pengajaran atau dengan kata lain disebut juga dengan mendisain program pengajaran. Dalam implementasi kurikulum atau pelaksanaan pengajaran, mendisain program pengajaran, melaksanakan proses belajar mengajar dan menilai hasil belajar siswa, merupakan rangkaian kegiatan yang saling berurutan dan tak terpisah satu sama lain (terpadu).<sup>8</sup> Nana sudjana mengemukakan bahwa mengajar adalah suatu perbuatan yang terpadu dan dilaksanakan secara bertahap.

#### **a. Tugas Guru**

##### **a). Tahap sebelum pengajaran**

- 1) Perencanaan semester, catur wulan unat, satuan pelajaran
- 2) Bekal bawaan siswa, perumusan tujuan, penilaian metode, pengalaman belajar, bahan dan pelajaran
- 3) Mempertimbangkan ciri-ciri siswa, lanhka pengajaran, pola pengelompokkan dan prinsip belajar.

##### **b). Tahap pengajaran.**

---

<sup>7</sup> Anwar Prabu. *Evaluasi kinerja*. ( Bandung : Refika Aditama, 2006 ), hal. 9.

<sup>8</sup> Syafrudin Nurdin dan Basyirudin Usman. *Guru Profesionalisme Dan Implementasi Kurikulum* .( Jakarta ciputat Press, 2002 ), hal. 83

- 1) Pengelolaan kontrol, penyampaian informasi, penggunaan tingkah laku verbal dan non verbal
  - 2) Balikan, penerapan prinsip psikologis
  - 3) Mendiagnosis kesulitan belajar, pelayanan perbesevaluasi
- c). Tahap sesudah pengajaran
- 1) Menilai kemajuan siswa, merencanakan kegiatan, menilai proses belajar mengajar
  - 2) Hasil belajar siswa : kognitif, dan psikomotor.<sup>9</sup>

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tugas dan tanggung jawab guru selain mengajar adalah sebagai berikut :

1. Berusaha menolong anak didik mengembangkan pembawaan yang baik dan menekan perkembangan yang buruk agar tidak berkembang.
2. Memperlihatkan kepada anak didik tugas orang dewasa dengan cara memperkenalkan berbagai bidang keahlian, ketrampilan, agar anak didik memilihnya dengan tepat.
3. Mengadakan evaluasi setiap waktu untuk mengetahui apakah perkembangan anak didik berjalan dengan baik, dan memberikan bimbingan dan penyaluran takkala anak didik menemui kesulitan dalam mengembangkan potensinya.

Sedangkan menurut Oemar Hamalik, tugas dan tanggung jawab guru, yaitu :

1. Guru harus menuntun murid-murid dalam belajar
2. Turut serta membina kurikulum sekolah
3. Melakukan pembinaan terhadap diri anak (kepribadian, watak dan jasmaniah)

---

<sup>9</sup> *Ibid.*, hal. 84

4. Memberikan bimbingan kepada murid
5. Menyelenggarakan penelitian
6. Turut serta membantu terciptanya kesatuan dan persatuan bangsa dan perdamaian dunia.<sup>10</sup>

## **b. Pengertian Penilaian Kerja**

Penilaian kinerja pada guru merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan. pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada sedikitnya dua kepentingan yaitu kepentingan guru dan kepentingan bagi sekolah itu sendiri.

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seseorang guru melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

## **c. Tujuan Penilaian Kerja**

Tujuan penilaian kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kerja. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kerja adalah sebagai berikut :

1. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

---

<sup>10</sup> [Http: // indramanawar. blogspot. com. fungsi dan tanggung jawab guru. html](http://indramanawar.blogspot.com/fungsi-dan-tanggung-jawab-guru.html) 2009

2. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga guru termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
3. Memberikan rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kerja adalah sebagai berikut : <sup>11</sup>

1. Untuk mengukur sejauhmana seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya.
2. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya kepemimpinan kondisi kerja dan kepemimpinan.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam sekolah.
4. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi guru yang berbeda dalam organisasi.
5. Sebagai alat untuk dapat memilih kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan untuk selanjutnya.

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu *op., cit* hal. 10

#### **d. Sasaran Penilaian Kerja**

Sasaran penilaian kerja sebagai berikut :<sup>12</sup>

1. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan-pelatihan dari para guru melalui audit ketrampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya.
2. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan berkelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperoleh oleh guru.
3. Menemukan potensi guru yang berhak memperoleh promosi seperti imbalan/insentif.

#### **e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

##### **1. Faktor Kemampuan**

Kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

---

<sup>12</sup> *Ibid.*, hal. 11



## 2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi di lingkungan organisasi mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah <sup>13</sup>

Faktor-faktor kinerja terdiri dari : <sup>14</sup>

- 1) Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat- sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan dan seseorang tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya, misalnya perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasinya, termasuk insentif yang diperoleh.

### **f. Aspek-Aspek Standar Kinerja**

Aspek-aspek standar kinerja terdiri dari :

a). Aspek kuantitatif meliputi:

- 1) proses kerja dan kondisi pekerjaan

---

<sup>13</sup> *Ibid.*, hal. 13

<sup>14</sup> *Ibid.*, hal. 15

- 2) waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
- 3) jumlah kesalahan dan melaksanakan pekerjaan.

b) Aspek kualitatif

- 1) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan menganalisis data/peralatan <sup>15</sup>
- 3) Aspek kualitatif

**g. Strategi untuk meningkatkan kinerja guru.**

a). Dorongan positif.

Dorongan ini didasarkan pada dua prinsip fundamental yaitu

- 1) Orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka.
- 2) Dengan memberikan penghargaan yang semestinya, orang memungkinkan memperbaiki kinerja.

b). Lakukan audit kinerja.

Audit kinerja mengkaji baik pekerjaan dilaksanakan. Tanpa audit, banyak kepada sekolah yang tidak yakin bahwa operasional mereka berjalan lebih baik dari pada yang sesungguhnya.

c). Tetapkan standar dan tujuan kinerja.

Standar adalah adalah tingkat minimum kinerja yang diterima, tujuan tingkat kinerja yang ditargetkan, keduanya harus ditetapkan setelah audit kinerja dan harus

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, hal. 18

dikaitkan langsung dengan pekerjaan. Tujuan dan standar harus dapat di ukur dan dapat dicapai.

d). Berikan umpan balik kepada guru mengenai kinerjanya.

Umpan balik langsung yang tepat memberi pengetahuan yang dibutuhkan pekerja untuk dipelajari. Umpan balik memungkinkan pekerja mengetahui apakah kinerja meningkat, tetap sama, atau bertambah buruk.

e). Beri pujian atau imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja.

Memberikan pujian atau penghargaan lain yang berkaitan dengan kinerja adalah tahap paling penting. Jika penghargaan berupa pujian, maka harus dinyatakan dalam bentuk kuantitatif spesifik.

Ada 6 (enam) aturan dasar untuk menggunakan dorongan yaitu :

- 1) Jangan berikan penghargaan kepada setiap orang dengan cara yang sama.
- 2) Akuiilah bahwa kegagalan memberikan respon juga mempunyai konsekwensi yang bersifat mendorong.
- 3) Beritahukan apa yang harus mereka lakukan untuk mendapat penghargaan.
- 4) Beritahukan tentang hal-hal yang keliru mereka lakukan .
- 5). Jangan hukum siapapun di depan orang lain.
- 6). Bersikap adil.<sup>16</sup>

## **B. Konsep Operasional**

---

<sup>16</sup> Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Jakarta : Akademi Manajemen Perusahaan, 2002). hal. 18

Konsep operasional adalah penjabaran dalam bentuk konkret dan konsep teoritis agar mudah dipahami sebagai acuan dalam penelitian sebagai mana seharusnya terjadi dan tidak boleh menyimpang dari konsep teoritis, hal ini sangat diperlukan agar tidak terjadi salah pengertian dalam memahami tulisan ini. Sebagai mana telah dikemukakan sebelumnya bahwa fokus penelitian ini adalah pengaruh insentif terhadap kinerja guru.

Kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Guru membuat silabus dalam pembelajaran
2. Guru membuat rencana pembelajaran (RPP)
3. Guru membuat alat peraga/media pembelajaran
4. Guru membuat metode sesuai dengan materi yang diajarkan
5. Guru melaksanakan evaluasi
6. Guru membuat program semester

Sedangkan indikator untuk insentif adalah sebagai berikut :

1. Gaji pokok
2. Tunjangan-tunjangan
  - a Tunjangan suami/istri
  - b Tunjangan anak
  - c Tunjangan Fungsional
  - d Tunjangan beras

### **C. Penelitian yang Relevan**

Dalam penelitian yang relevan ini mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja pernah diteliti sebelumnya :

1. Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bastara Jaya Muda di Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling. Kesimpulan penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan disiplin karyawan.<sup>17</sup>
2. Pengaruh pembiayaan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. P Bangkinang.<sup>18</sup> Berdasarkan penelitian ini disimpulkan adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap produktivitas tenaga kerja.

#### **D. Asumsi Dan Hipotesis**

1. Asumsi Dasar
  - a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bervariasi
  - b. Adanya pengaruh insentif dengan kinerja
2. Hipotesis

Ha : ada ( terdapat ) pengaruh insentif terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar

Ho : Tidak ada ( tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di SMP Negeri 4 Sei Silam kabupaten Kampar.

---

<sup>17</sup> Reni, *Pengaruh insentif terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT. Bastara Jaya Muda di Pekanbaru*. ( skripsi UNRI : 2004 tidak diterbitkan )

<sup>18</sup> Suriati, *Pengaruh pembiayaan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. P Bangkinang*, ( Skripsi Unri : 2003 tidak diterbitkan )



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi penelitian dan waktu penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 4 Sei-Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22 Januari sampai 28 Januari 2010

#### **B. Subjek dan Objek**

Subjek penelitian ini adalah guru sedangkan objeknya adalah pengaruh insentif terhadap kinerja guru Pegawai Negeri Sipil di SMP Negeri 4 Sei-Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri Sipil di SMP Negeri 4 Sei-Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar yang berjumlah 13 orang. Karena jumlah populasi 13 orang, maka peneliti tidak menarik sampel.

#### **D. Jenis Dan Teknik Pengumpulan Data**

28

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh langsung dari dokumen yang ada pada SMP

Negeri 4 Sei Silam

Dalam penelitian ini Data di peroleh dengan teknik sebagai beriku

- a. Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang telah ada pada sekolah.
- b. Angket yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

### **E. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data pengaruh insentif terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil, maka digunakan analisis dengan menggunakan rumus statistik yaitu :

Adapun rumus yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$C / KK = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + N}}$$

Rumus untuk mencari  $X^2$  adalah :

$$x^2 = \sum \left( \frac{f_0 - f_1}{f_1} \right)^2$$

Rumus untuk mengubah harga C menjadi Phi ( $\phi$ ) adalah :

$$\Phi = \frac{C}{\sqrt{1 - C^2}}$$

Dimana C atau KK = Koefisien Kontingensi

$X^2$  = Chi Kwadrat

$N$  = Number Of case

$F_o$  = Frekwensi yang diperoleh dari hasil penelitian.



$$F_t = \text{Frekwensi teoritik.}^1$$

---

<sup>1</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta 2005), hlm 253-254

## **BAB IV**

### **PENYAJIAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat SMP NEGERI 4 SEI SILAM**

SMP adalah salah satu sekolah menengah pertama yang terletak di tepi jalan raya di Desa Sei Silam, di Kecamatan bangkinang barat kabupaten Kampar. SMP bergerak dibidang pendidikan yang didirikan pada tanggal 14 januari 2004 bersama dengan peresmianya. dengan Kepala Sekolah pertama Aliran, Spd dan sekarang Bakri. T.Spd sampai sekarang. Dapat di lihat pada keterangan-keterangan di bawah ini :

Nama Sekolah	: SMP
Propinsi	: Riau
Kecamatan	: Bangkinang Barat
Desa	: Sei Silam
Daerah	: Kampar
Status Sekolah	: Negeri
Bangunan Sekolah	: Bukan Milik Sendiri
Kegiatan Mengajar	: Pagi

##### **2. Struktur Organisasi SMP Negeri 31 m**

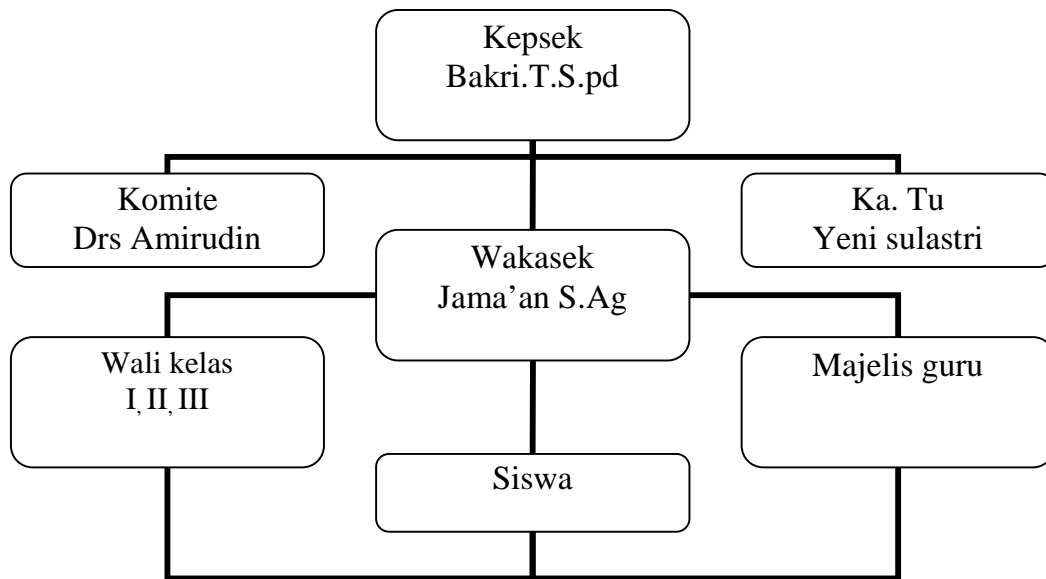
Struktur organisasi sekolah merupakan serana untuk menunjukkan kewajiban tugas dan wewenang serta tanggung jawab bagi setiap anggota organisasi dalam

melaksanakan tugasnya masing-masing, sehingga akan tercipta suatu kinerja yang baik dan kerjasama antara sesama anggota organisasi dengan yang lainnya.

Melalui struktur organisasi diharapkan dapat menjalankan rencana yang telah ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan sekolah akan terlaksana secara berhasil guna dan berdaya guna. agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai, karena masing-masing guru tahu dengan tugas dan tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab. dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah guru dalam melaksanakan tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya sehingga semua kegiatan dapat berjalan secara efektif dalam mencapai tujuan.

Adapun struktur organisasi SMP Negeri 4 sei silam adalah berbentuk struktur organisasi garis yang memperlihatkan garis, wewenang menjalankan rencana yang telah ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan sekolah akan terlaksana secara berhasil guna dan berdaya guna. agar tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai, karena masing-masing guru tahu dengan tugas dan tanggung jawab. dengan adanya struktur organisasi akan mempermudah guru dalam melaksanakan tugas dan wewenang serta tanggung jawabnya sehingga semua kegiatan dapat berjalan secara efektif dalam mencapai tujuan.

Adapun organisasi SMP Negeri 4 sei silam, adalah berbentuk struktur organisasi garis yang memperlihatkan tugas, wewenang tanggung jawab setiap guru atas pekerjaan yang dibebankan kepada masing-masingnya, seperti terlihat pada gambar berikut :



Berdasarkan struktur organisasi SMP Negeri 4 Sei Silam tersebut mempunyai tanggung jawab yang penulis dapat uraikan sebagai berikut :

#### 1. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah merupakan pimpinan utama dan menduduki jabatan tertinggi di sekolah, selain itu Kepala Sekolah juga bertanggung jawab atas sekolah yang berfungsi sebagai administrator dan supervisor di samping tugas-tugas yang lain.

a. Kepala Sekolah sebagai *educator* dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

b. Kepala Sekolah sebagai manajerial yang bertugas :

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Pengorganisasian pengawasan kegiatan
- 3) Menentukan kebijaksanaan
- 4) Mengadakan rapat
- 5) Mengambil keputusan

- 6) Mengatur administrasi
- 7) Mengatur osis
- 8) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat

c. Kepala Sekolah sebagai administrator bertugas menyelenggarakan :

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Pengkoordinasian
- 5) Pengawasan
- 6) kurikulum
- 7) Keuangan
- 8) Perpustakaan kesiswaan
- 9) Bimbingan konseling
- 10) UKS

## 2. Wakil Kepala Sekolah

Wakil Kepala Sekolah bertugas membentuk Kepala Sekolah dalam urusan sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenangan
- 5) Pengawasan
- 6) Identifikasi pengumpulan

- 7) Penilaian
- 8) Pensyusunan laporan

### 3. Tugas pokok guru

Tugas pokok guru adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah berdasarkan kurikulum yang berlaku sebagai tenaga edukatif. guru memegang pada peranan penting dan bertanggung jawab sebagai pembimbing dan pengajar siswa dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas antara lain sebagai berikut :

- 1). membuat program pengajaran, rencana kegiatan pembelajaran
- 2). Melaksanakan kegiatan belajar mengajar.
- 3). Melaksanakan penilaian
- 4). Semester dan tahunan
- 5). Mengisi daftar siswa
- 6). .Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- 7). Membuat alat peraga
- 8). Menciptakan karya seni
- 9). Mengikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- 10). Melaksanakan tugas tertentu sekolah
- 11). Membantu lembaran kerja siswa
- 12). Menghitung
- !3). Dan menyimpulkan

Kemampuan seorang guru dalam mengajar dapat dilihat dalam 4 kriteria sebagai berikut :

- a. Penguasaan materi pembelajaran

- b. Kelengkapan metode yang tepat
- c. Kelengkapan kesiapan belajar mengajar
- d. Dedikasi yang tinggi

### **3. Aktivitas Sekolah**

#### **a. Kegiatan Guru di Sekolah**

Sesuai dengan tugasnya melaksanakan proses pengajaran terhadap siswanya, penegakan disiplin, misalnya terhadap siswa yang tidak mengerjakan tugas diberi hukuman sesuai dengan kesepakatan bersama teman-teman sekelasnya. menjalankan administrasi guru yaitu membuat program semester, satuan pelajaran, rencana pembelajaran, absen siswa dan piket sekolah. disamping kegiatan belajar mengajar, para guru juga melakukan kegiatan social lainnya, kunjungan kerumah-rumah karena adanya kemandirian atau kegiatan hajatan.

#### **b. Kegiatan Siswa di Sekolah**

Di sekolah adanya belajar, adapun kegiatan lainnya yang mendukung prestasi belajar siswa adalah :

- 1) Mengikuti ekstrakurikuler
- 2) Menjadi anggota osis
- 3) Upacara bendera setiap senin pagi dan hari-hari besar nasional

#### **c. Kegiatan Hari Besar Nasional**

Kegiatan hari besar nasional wajib diperhatikan baik dilembaga pemerintah maupun sekolah-sekolah, begitu juga dengan SMP Negeri 4 sei silam setiap hari besar nasional di peringati, diikuti oleh siswa dan guru serta pegawai-pegawai SMP Negeri

**VISI :**

- 1) Unggulan dalam prestasi, beriman dan berakhlak mulia. Berorientasi
- 2) Kedepan dengan memperhatikan potensi yang ada.
- 3) Mendorong semangat dan komitmen seluruh warga sekolah menuju perubahan yang lebih baik.
- 4) Ingin mencapai kualitas lulusan dan kualitas siswa dalam kegiatan sekolah dan kompetensi.

**MISI :**

- 1) Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif
- 2) Melengkapi sarana dan prasarana pembelajaran secara bertahap
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien penerapan disiplin sekolah
- 4) Menumbuhkan kembangkan nilai-nilai akidah, etika, dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Mengarahkan bakat dan prestasi siswa sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.
- 6) Mengembangkan kesadaran hidup bersilaturahmi dan agamis.
- 7) Membina siswa sesuai dengan bakat sains dan teknologi, olahraga, prestasi, dan seni siswa secara profesional.
- 8) Mengikuti perlombaan sains dan teknologi, keagamaan, olahraga dan seni budaya dalam berbagai tingkat pelaksanaan.
- 9) Menerapkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari



- 10) Berakhlak mulia

#### **4. Kurikulum**

Pendidikan memiliki peran sentral bagi upaya pembangunan sumber daya manusia. Adanya peran yang dimiliki, isi dan proses pendidikan perlu dimutakhirkan sesuai dengan kemajuan ilmu dan kebutuhan masyarakat, implikasi-implikasinya jika ada pada saat ini masyarakat Indonesia dan dunia menghendaki tersedianya sumber daya manusia yang memiliki seperangkat kompetensi yang berstandar nasional dan internasional, maka isi proses pendidikannya perlu diarahkan pada pencapaian pada kompetensi tersebut.

Kurikulum merupakan pedoman dalam menyelenggarakan pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Dengan adanya kurikulum maka proses belajar mengajar yang diberikan terarah dengan baik. Jadi fungsi kurikulum dalam proses pembelajaran sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Adapun kurikulum yang digunakan di SMP Negeri 4 Sei Silam adalah kurikulum KTSP.

Adapun bidang studi yang diajarkan

- 1) Pendidikan agama islam
- 2) pendidikan pancasila dan kewarganegaraan
- 3) Bahasa dan sastra Indonesia
- 4) Matematika
- 5) Bahasa Inggris

- 6) Penjeskes
- 7) Ilmu pengetahuan alam ( Fisika, Biologi )
- 8) Ilmu pengetahuan social ( Ekonomi, Geografi, Dan sejarah )

Pendidikan KTK

## 5. Sarana dan Prasarana

Suatu lembaga pendidikan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan proses belajar mengajar, karena dengan sarana dan prasarana yang lengkap akan dapat membantu tercapainya tujuan pengajaran yang telah ditetapkan. Adapun sarana dan prasarana SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar dapat di lihat pada table berikut ini :

**Tabel 1 : Data Sarana Dan Prasarana Yang Dimiliki SMP Negeri 4 Sei Silam  
Tahun Ajaran 2009/2010**

<b>RUANG</b>	<b>JUMLAH</b>	<b>KETERANGAN</b>
Kelas	7 ruang	Kondisi baik
Musholla	1ruang	Kondisi baik
Perpustakaan	1 ruang	Kondisi baik
Ruang Kepala Sekolah	1 ruang	Kondisi baik
Ryang majelis guru	1 ruang	Kondisi baik
Ruang tata usaha	1 ruang	Kondisi baik
Wc guru	1 ruang	Kondisi baik
WC siswa	2 ruang	Kondisi baik

## 6. Keadaan Guru

Pendidik merupakan salah satu kebutuhan manusia untuk mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang ada pada manusia. Untuk itu berbagai cara dilakukan untuk senantiasa meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan tersebut. Oleh karena itu guru sangat dibutuhkan dalam proses belajar dan mengajar. Selain sebagai pengajar guru juga bertugas

sebagai pendidik. Hal ini berarti guru harus bisa membentuk pribadi anak didik yang baik. jumlah guru di MTs Swasta Al-Mujahidin sebanyak 14 orang yaitu sebagai berikut:

**Tabel II: Daftar Guru-Guru yang mengajar di SMP Negeri 4 Sei Silam Kecamatan Bangkinang Barat Kabupaten Kampar.**

NO	NAMA GURU	PENDIDIKAN
1	Bakri, T	S.I UNRI
2	Sarizah sitio	S.I UNRI
3	Ratni khairani	S.I UNRI
4	Tita asmita	S.I UNRI
5	Wira	S.I UIN
6	Juma'an	S.I UIN
7	Nur asia	S.I UIN
8	Amirudin	S.I UIN
9	Darmawati	S.I UNRI
10	Cuti mutia	S.I UNRI
11	Saipul	S.I UIR
12	C.Imam sentoso	MA
13	Wahyu asmawati	SMA

## 7. Keadaan siswa

Siswa merupakan sasa satu komponen bagi berlansungnya kegiatan pendidikan di sekolah. Antara guru dan siswa, keduanya merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Guru sebagai pendidik atau pengajar. Sedangkan siswa sebagai anak didik.

Berikut ini data keadaan siswa di SMP Negeri 4 Sei Silam.

**Tabel III : Daftar siswa-siswi Di SMP Negeri 4 Sei Silam**

KELAS	TAHUN PELAJARAN														
	2005/2006			2006/2007			2007/2008			2008/2009			2009/2010		
	L	P	Jlh	L	P	Jlh	L	P	Jlh	L	P	Jlh	L	P	Jlh
I	25	36	61	41	34	75	52	40	93	39	34	73	45	41	86
II	26	37	63	25	32	57	44	32	97	50	40	90	32	33	65

III	25	18	43	24	36	60	26	33	59	41	33	74	44	42	86
Jumlah	76	81	157	90	102	192	122	105	227	126	104	237	121	116	237
Jlh kelas	-	-	5	-	-	6	-	-	-	-	-	7	-	-	7

## B. Penyajian Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel terikat yaitu kinerja sebagai variabel y, sedangkan variabel bebas adalah insentif sebagai variabel x yang diperoleh dari dokumen sekolah.

### 1. Variabel Insentif

Bayaknya kebutuhan yang diperlukan membuat seseorang selalu berusaha melakukan yang terbaik sewaktu melakukan pekerjaannya karena dengan demikian akan meningkatkan insentif sehingga kebutuhan dapat terpenuhi. Selain untuk memenuhi kebutuhan pemberian insentif juga akan meningkatkan kinerja dan mempermudah sekolah dalam mencapai tujuan.

Adapun indikator-indikator dari insentif yang diterima guru pegawai negeri sipil di SMP negeri 4 sei silam dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1) Gaji pokok

Adalah insentif yang diterima guru pegawai negeri sipil di SMP negeri 4 sei silam berdasarkan jabatan yang diberikan oleh pemerintah pusat. Jumlah nominal gaji pokok diterima per bulan denda jumlah tertinggi yaitu sebesar Rp2.110.272, sedangkan jumlah yang terendah yaitu sebesar Rp 1.056.527

#### 2) Tunjangan-tunjangan

Selain gaji pokok, ada tunjangan per bulan yang diterima pegawai negeri sipil. Adapun tunjangan-tunjangan yang diterima adalah sebagai berikut :

a. Tunjangan istri/suami

Merupakan tunjangan yang diberikan pemerintah apabila istri/suami nya tersebut tidak pegawai negeri sipil atau sudah menjadi tanggungannya.

b. Tunjangan anak

Merupakan tunjangan yang diberikan pemerintah karena tanggungan dari orang tua tersebut.

c. Tunjangan Fungsional

Merupakan tunjangan yang diberikan pemerintah pusat kepada guru pegawai negeri sipil per bulan berdasarkan jabatan. Adapun perhitungan besarnya tunjangan fungsional yang diterima guru pegawai negeri sipil yaitu sebagai berikut :

1. Jabatan pembina ( IV/a) adalah 262.500
2. Jabatan penata Tingkat I (111/d) adalah 206. 250
3. Jabatan Muda ( 111/a) adalah 206.250

d. Tunjangan Beras

Merupakan tunjangan yang diberikan pemerintah daerah kepada guru pegawai negeri sipil perbulan. Tunjangan beras ini tidak dibagikan berdasarkan berapa kilogram beras yang diterima tetapi dibagikan dalam bentuk uang. Adapun perhitungan tunjangan beras yang diterima dalam bentuk uang adalah sebagai berikut :

1. Guru pegawai negeri sipil yang belum menikah menerima uang tunjangan beras sebesar Rp 34.480

2. Guru pegawai negeri sipil yang sudah menikah dan mempunyai anak satu orang menerima uang tunjangan sebesar Rp 76.960 per bulan
3. Guru pegawai negeri sipil yang sudah menikah dan mempunyai 1 orang anak menerima uang tunjangan beras sebesar Rp 115.440
4. Guru pegawai negeri sipil yang sudah menikah dan mempunyai dua orang anak menerima uang tunjangan sebesar Rp 153.920 per bulan.
5. Guru pegawai negeri sipil yang sudah menikah dan mempunyai tiga orang anak tetap menerima uang tunjangan sebesar Rp 153.920 per bulan.

Karena pemerintah daerah menetapkan tunjangan beras kepada guru pegawai negeri sipil maksimal untuk dua orang anak.

Penulis menyajikan data setiap pertanyaan dari angket yang telah disebarkan kepada guru. Adapun data tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV : Gaji pokok**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	13	100% %
B	Tidak	-	
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru mendapat gaji pokok ya 100% dan menjawab tidak 0%

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru mendapat tunjangan-tunjangan

**Tabel V : Tunjangan tunjangan**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	13	100% %
B	Tidak	-	
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru yang mendapat tunjangan yang menjawab ya 100% dan menjawab tidak 0%

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru mendapat tunjangan suami

**Tabel VI : Tunjangan Suami**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	11	84,61% %
B	Tidak	2	15,38%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru mendapat tunjangan suami ya 84,61% dan menjawab tidak 23,07%

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru mendapat tunjangan anak

**Tabel VII : Tunjangan anak**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	10	78,92% %
B	Tidak	3	23,07%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru mendapat tunjangan anak ya 78,92% dan menjawab tidak 23,07%

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru mendapat tunjangan Fungsional atau jabatan

**Tabel VIII : Tunjangan Fungsional**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	13	100% %
B	Tidak	-	0%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru mendapat tunjangan anak ya 100% dan menjawab tidak 0%

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru mendapat tunjangan beras

**Tabel IX : Tunjangan beras**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	13	100% %
B	Tidak	-	0%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru mendapat tunjangan beras ya 100% dan menjawab tidak 0%

Selanjutnya untuk mengetahui apakah guru mendapat tunjangan beras.

**Tabel X : REKAPITULASI JAWABAN ANGKET TENTANG INSENTIF**

No	Responden	1	2	3	4	5	6	Rata-rata
1	A	2	2	2	2	2	2	12
2	B	2	2	2	1	2	2	11
3	C	2	2	2	2	2	2	12
4	D	2	2	2	2	2	2	12
5	E	2	2	2	2	2	2	12
6	F	2	2	2	1	2	2	11
7	G	2	2	2	2	2	2	12
8	H	2	2	1	2	2	2	11
9	I	2	2	2	1	2	2	12
10	J	2	2	2	2	2	2	12
11	K	2	2	2	2	2	2	12
12	L	2	2	2	2	2	2	12
13	M	2	2	1	2	2	2	11

Untuk mengetahui insentif yang didapat oleh guru, maka akan di analisis dengan langkah-langkah yang telah diperoleh kemudian dipersentasekan lebih jelasnya data insentif pada tabek berikut ini :

**TABEL XI : REKAPITULASI DATA ANGKET SECARA KESELURUHAN**

Item	A		B	
	F	P	F	P
1	13	100	-	-
2	13	100	-	-



3	11	84,61	2	15,38
4	10	78,92	3	23,07
5	13	0	-	-
6	13	0	-	-
	73		5	

Setelah jumlah frekwensi, kemudian diberi bobot dan dipresentsekan.

$$73+13 = 86$$

$$A : 73 \times 2 = 146$$

$$B : 5 \times 1 = 5$$

$$\text{Jumlah} = 147$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{89}{147} \times 100\% = 58\%$$

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diketahui insentif memiliki kategori sedang sebesar 58%

## 2. Variabel Kinerja

Kinerja guru pegawai negeri sipil yang baik sangat diharapkan bagi suatu sekolah, baik bagi pemerintah maupun sekolah agar mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu penilaian kinerja guru pegawai negeri sipil dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dicapai. Penilaian ini penting bagi setiap guru pegawai negeri sipil sebagai berikut :

**Tabel XII : Guru Membuat Silabus Dalam Pembelajaran**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	10	76,92%
B	Tidak	3	23,08%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru yang membuat slabus dalam pembelajaran yang menjawab ya 76,92% dan menjawab tidak 23,08%

**Tabel XIII : Guru Membuat Recana Pembelajaran**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	10	76,92%
B	Tidak	3	23,08%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru yang membuat rencana pembelajaran yang menjawab ya 76,92% dan menjawab tidak 23,08%

Dan untuk mengetahui apakah guru membuat alat peraga, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel XIV : Guru Membuat alat peraga/media pembelajaran**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	9	69,23%
B	Tidak	4	30,76%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru yang membuat alat peraga yang menjawab ya 69,23% dan menjawab tidak 30,76%

Dan untuk mengetahui apakah guru membuat metode sesuai dengan meteri yang diajarkan, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel XV :Guru Membuat Meode sesuai dengan meteri yang di ajarkan**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	11	84,61%
B	Tidak	2	15,38%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru yang membuat metode sesuai dengan meteri yang diajarkan yang menjawab ya 84,61% dan tidak 15,38.

Dan untuk mengetahui apakah guru melaksanakan evaluasi , dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel XVI : Guru Melaksanakan Evaluasi**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	10	76,92%
B	Tidak	3	23,08%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru melaksanakan evaluasi yang menjawab ya 76,92% dan menjawab tidak 23,08%

Dan untuk mengetahui apakah guru membuat program semester , dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel XVII : Guru Membuat Program Semester**

Opsen	Alternatif Jawaban	F	P
A	Ya	11	84,61%
B	Tidak	3	23,08%
		13	100%

Tabel di atas menjelaskan bahwa guru yang membuat silabus dalam pembelajaran yang menjawab ya 84,61 % dan menjawab tidak 23,08%

#### **A. Analisis Data**

Pada analisis data ini akan dilakukan analisis data yang diperoleh di lapangan. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Analisis data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang telah diajukan pada bab I.

### **1. Analisis Kinerja**

Untuk mengetahui data kinerja, dilihat dari jawaban angket. Angket yang telah disebarkan berjumlah 13 eksemplar sesuai dengan jumlah responden sampel penelitian,

kemudian data yang telah diperoleh akan diperoleh pada bab ini. Adapun langkah-langkah yang ditempuh untuk menganalisis data antara lain setiap option di beri bobot atau skor kemudian di persentasekan. Alternatif jawabannya adalah sebagai berikut :

1. Option A diberi bobot atau skor = 2

2. Option B diberi bobot atau skor = 1

**Tabel XVIII : REKAPITULASI JAWABAN ANGKET TENTANG KINERJA GURU**

No	Responden	1	2	3	4	5	6	Rata-rata
1	A	2	2	2	2	1	2	11
2	B	2	2	2	1	2	2	11
3	C	2	2	2	2	1	1	10
4	D	1	2	1	2	2	2	10
5	E	2	1	2	2	2	1	10
6	F	2	2	2	2	1	1	10
7	G	2	1	2	2	2	2	11
8	H	1	2	1	2	2	2	10
9	I	2	2	2	1	2	2	12
10	J	2	1	2	2	2	2	11
11	K	1	2	1	2	2	2	11
12	L	2	2	2	2	2	2	12
13	M	2	2	1	2	2	2	11

Untuk mengetahui kinerja yang yang dapat diperoleh guru maka dapat di analisis dengan langkah-langkah yang telah dijelaskan di atas dan selanjutnya skor yang telah diperoleh kemudian dipersentasekan.

Untuk lebih jelasnya data kinerja pada tabel berikut :

**TABEL XIX : REKAPITULASI DATA ANGKET SECARA KESELURUHAN**

Item	A		B	
	F	P	F	P
1	10	79,92	3	23,08
2	10	79,92	3	23,08
3	9	69,23	4	30,76
4	11	84,61	2	15,38
5	10	76,92	3	23,08
6	11	84,61	3	23,08
	61		18	

Setelah jumlah frekuensi, kemudian diberi bobot dan dipresentasikan.

$$61 + 18 = 79$$

$$A : 61 \times 2 = 122$$

$$B : 18 \times 1 = 18$$

$$\text{Jumlah} = 140\%$$

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

$$P = \frac{79}{140} \times 100\% = 56\%$$

Berdasarkan hasil penelitian analisis, maka dapat diketahui kinerja di SMP Negeri

4 memiliki kategori cukup sebesar 56%

## 2. Analisis Korelasi antara insentif dan kinerja guru

Untuk mengetahui korelasi pengaruh insentif terhadap kinerja guru, di bawah ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja melalui angket. Kemudian data kinerja guru melalui angket, untuk mencari korelasinya penulis menggunakan korelasi koefisien kontingensi.

Data yang diperoleh masing-masing variabel dikelompokkan ke dalam kategori yaitu :

1. Variabel X dikategorikan

Banyak : 76% sampai 100%

Sedang : 49% Sampai 75%

Kurang : 0% Sampai 48%

## 2. Variabel y di kategorikan

Baik ; 76% Sampai 100%

Cukup : 49 Sampai 75%

Kurang ; 0% Sampai 48

Selanjutnya di tampilkan data gabungan pemberian insentif terhadap kinerja guru.

Maka data tersebut dalam bentuk tabel di bawah ini :

**TABEL XX :REKAPITULASI ANGKET**

No	Nama guru	P. Insentif	Kinerja Guru
1	A	Sedang	Cukup
2	B	Sedang	Cukup
3	C	Sedang	Cukup
4	D	Sedang	Cukup
5	E	Sedang	Cukup
6	F	Sedang	Cukup
7	G	Sedang	Cukup
8	H	Sedang	Cukup
9	I	Sedang	Cukup
10	J	Sedang	Cukup
11	K	Sedang	Cukup
12	L	Sedang	Cukup
13	M	Sedang	Cukup

Untuk menjawab lebih jelasnya di bawah ini akan diterangkan bagaimana sebetulnya tingkat insentif

**TABEL XXI : DATA MENGENAI INSENTIF DENGAN KINERJA**

Insentif Kinerja guru	Banyak	Sedang	Kurang	Jumlah
Baik	0	13	0	13
Cukup	0	0	0	0

Kurang	0	0	0	0
Jumbla	0	13	0	26

Dari hasil data tentang insentif dengan kinerja dapat di atas maka dapat di ketahui :

Insentif Yang menyatakan :

Banyak : 0

Sedang : 13

Kurang : 0

Sedangkan Kinerja Menyatakan :

Baik : 13

Cukup : 0

Kurang : 0

1. Mencari CHI Kuadrat (X)

untuk mengetahui besar CHI kuadrat (X) harus dipisahkan tabel perhitungan CHI kuadrat.

**TABEL XXII : PERHITUNGAN CHI KUADRAT**

Sel	Fo	Ft	Fo-Ft)		
1	0	0	0	0	0
2	13	6	6	13	6
3	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0
5	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0
Jumlah	13	6			

Dengan menggunakan tabel di atas dapat harga koefisien sebagai berikut

1.  $N = 13$

2.  $X = 6$

2. Substitusikan ke dalam rumus

Setelah harga CHI kuadrat di ketahui kemudian di subsansikan ke dalam rumus yang digunakan untuk mencari koefisien kontingensi adalah :

$$\begin{aligned}C \text{ atau } KK &= \frac{\sqrt{X^2}}{X^2+N} \\&= \frac{\sqrt{6}}{6+13} \\&= \frac{\sqrt{6}}{19} \\&= \sqrt{0,3157} \\&= 0,56\end{aligned}$$

### 3. Cara memberikan interpretasi terhadap korelasi koefisien kontingensi

a. Membuat Hipotesis

Ha : Ada pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan tugas di SMP Negeri 4

Ho : Tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara insentif terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4

b. Mengubah harga Chi kuadrat menjadi phi dengan menggunakan rumus untuk memberikan interpretasi terhadap C atau Kk. Maka harga C atau KK di ubah terlebih dahulu menjadi phi (Q) dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}\phi &= \frac{C}{\sqrt{1-C^2}} \\&= \frac{0,56}{\sqrt{1-(0,56)^2}} \\&= \frac{0,56}{\sqrt{1-0,3136}}\end{aligned}$$



$$= \frac{0,56}{\sqrt{0,6864}}$$

$$= \frac{0,56}{\sqrt{0,828492}}$$

$$= 0,307 \text{ atau } 0,31$$

c. Berkonsultasi dengan product moment

Setelah mengetahui harga phi lalu kita konsultasikan dengan r tabel product moment dengan  $df = 13-2 = 11$  ( dalam tabel nilai r product moment diperoleh df sebesar 11, dengan df 11, diperoleh harga r tabel sebagai berikut :

Pada taraf signipikan 5 % = 0,553%

Pada taraf signipikan 1% = 0,684%

Dengan demikian phi yang berasal dari perubahan terhadap C atau KK lebih kecil dari r tabel, baik pada taraf signipikan 5% maupun pada taraf signipikan 1% atau di tulis  $0,553 > 0,31 < 0,684$

d. Kesimpulan

Melihat angka di atas, maka hipotesi pertama ( $H_a$ ) ditolak yaitu tidak Ada pengaruh yang signipikan antara insentif dengan kinerja

Sedangkan hipotesis yang kedua ( $H_o$ ) juga ditolak yaitu Tidak ada pengaruh yang signipikan antara insentif dengan kinerja

### C. ANALISIS DATA

Pada bagian ini penulis akan melakukan penganalisaan terhadap data yang penulis peroleh melalui angket. Analisis data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah yang dipaparkan pada bab I yaitu : Apakah ada psengaruh yang signipikan

antara insentif dan kinerja guru. Berdasarkan rekapitulasi hasil angket tabel di atas. Dan untuk lebih jelasnya dapat di lihat di bawah ini :

Berdasarkan tabel rekapitulasi di atas, maka dapat diketahui bahwa alternatif jawaban ya 134 dan alternatif jawaban tidak berjumlah 23. Jadi jumlah keseluruhan sebanyak 157. Dengan demikian untuk mendapatkan persentasenya digunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Angka persentase

F = Frekuensi yang sedang di cari hasilnya

N = Jumlah keseluruhan

$$\text{Untuk jawaban "ya"} \quad \frac{134}{157} \times 100\% = 85\%$$

$$\text{Untuk jawaban "tidak"} \quad \frac{23}{157} \times 100\% = 40\%$$

Berdasarkan hasil data terakhir dapat diketahui persentase dari kinerja guru di SMP Negeri 4 sei silam untuk jawaban "ya" 85% untuk jawaban "tidak" 40%. Dengan demikian insentif berpengaruh terhadap kinerja guru tergolong sedang.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis serta analisis dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bentuk dan jenis insentif yang diterima oleh guru pegawai negeri sipil di SMP Negeri 4 Sei Silam, yaitu berupa gaji pokok, tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan transportasi, tunjangan fungsional, dan tunjangan beras.
2. Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja guru, penulis menemukan korelasi 0,31. Hal ini terbukti dari hasil analisis statistik di mana  $\phi$  yang berasal dari perubahan terhadap C atau KK lebih kecil dari pada r tabel, pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1% atau data ditulis  $0,553 > 0,31 < 0,684$ , dengan demikian tinggi rendahnya insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi para peneliti diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah variabel-variabel yang lain.
2. Bagi para akademis diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan oleh bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi sekolah dan pemerintah, diharapkan lebih memperhatikan insentif terhadap guru pegawai Negeri Sipil karena sangat mempengaruhi kinerja yang mana pada akhirnya dapat meninggalkan kecerdasan bangsa Indonesia yang tercinta.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arikunto Suharsimi, Prof, Dr, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2006
- AR, Nursalim, *Pengantar Kemampuan Berbahasa Indonesia Yang Berbasis Kompetensi*, Pekanbaru : intiniti, 2005
- Drs. Hartono, *Metodologi Penelitia*, LSKF2P, 2003
- \_\_\_\_\_, *Statistik Penelitian*, LSKF2P, 2006
- Dr, H, Syafrudin Nurdin, M,pd, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta : Ciputat Pers, 2002
- Iqbal Hasa, Ir, M, MM, *Pokok-Pokok Materi Statistic 1*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003
- Mammudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: Akademi Manajemen Perusahaan, 2002
- Moekijat, *Dasar-dasar Motivasi*, Bandung : CV Pioner jaya, 1992
- Prabu Anwar, *Evaluasi Kinerja*, Bandung : Refika Aditama, 2006
- Prabu Anwar, Mangku Negara , *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaa*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2001
- Sekuler S. Randall, Jackson E. Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 1996
- Soetjipto, Prof, Replis Konsasi Drs, *Propesi Keguruan*, Rineka Cipta, 2007
- Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru, 1998
- Sudijono Anas, Prof. Drs, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2007
- Suriati, *Pengaruh Pembiayaan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT*, Bangkinang : Program Studi Pendidikan Ekonomi, 2003
- Undang-undang Republik Indonesia no. 14 th 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika, 2006



## DAFTAR TABEL

TABEL I	Data sarana dan prasarana yang di miliki SMP Negeri 4 Sei Silam Kec.Bangkinng Barat Kab. Kampar .....	40
TABEL II	Daftar guru-guru yang mengajar di SMP Negeri 4 Sei Silam Kec. Bangkiang Barat Kab. Kampar.....	41
TABEL III	Data daftar Siswa Siswi di SMP Negeri 4 Sei Silam Kec. Bangkiang Barat Kab Kampar.....	42
TABEL IV	Gaji pokok.....	45
TABEL V	Tunjangan-Tunjangan.....	45
TABEL VI	Tunjangan Suami.....	44
TABEL VII	Tunjangan Anak.....	46
TABEL VIII	Tunjangan Fungsional.....	46
TABEL IX	Tunjangan beras.....	46
TABEL X	Rekapitulasi jawaban angket tentang intensif.....	47
TABEL XI	Rekapitulasi data angket keseluruhan.....	47
TABEL XII	Guru membuat silabus pembelajaran.....	48
TABEL XII	Guru membuat RPP.....	49
TABEL XIV	Guru membuat alat peraga.....	49
TABEL XV	Guru membuat metode sesuai dengan matari yang diajarkan.....	49
TABEL XVI	Guru melakukan evaluasi.....	50
TABEL XVII	Guru membuat program semester.....	50
TABEL XVIII	Rekapitulasi jawaban angket tentang kinerja.....	51
TABEL XIX	Rekapitulasi angket secara keseluruhan.....	52

TABEL XX	Rekapitulasi angket.....	52
TABEL XXI	Data mengenai intensif dengan kinerja.....	54
TABEL XXII	Perhitugan CHI Kuadrat.....	55